

Qualidade de vida no trabalho: construção e validação de uma escala em organizações militares do Exército

Lamartine Moreira Lima David
Maria de Fátima Bruno-Faria

RESUMO

A questão da qualidade de vida no trabalho tem suscitado a atenção de inúmeros pesquisadores, mas a literatura da área carece de instrumentos de medição confiáveis. Neste artigo, descreve-se o processo de construção e validação de uma escala para avaliar a percepção de satisfação com a qualidade de vida no contexto do trabalho, baseado no modelo teórico de Hackman e Oldham (1975) e em aspectos levantados em uma pesquisa prévia com 25 militares da Secretaria de Economia e Finanças (órgão integrante da alta administração do Exército) e de suas organizações militares diretamente subordinadas, situadas no Distrito Federal. Os itens construídos, após análise semântica e dos juízes, foram aplicados a uma amostra de 300 sujeitos dessas organizações. As respostas desses sujeitos foram submetidas à análise fatorial, com rotação *promax* e de consistência interna, produzindo uma estrutura com quatro fatores, amplamente respaldados na literatura da área, os quais explicaram mais de 48% da variância do fenômeno. Dos quatro fatores, dois apresentaram ótimo índice de confiabilidade (*Alpha* de Crombach), enquanto os outros dois se mostraram apenas promissores. A escala, denominada de Escala de Indicadores de Satisfações Contextuais (EISC), poderá contribuir para a identificação de aspectos que necessitam ser aprimorados no ambiente organizacional, mas deve ser submetida a novas aplicações que garantam maior generalidade aos resultados encontrados.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho, aspectos do trabalho, satisfações contextuais.

1. INTRODUÇÃO

A questão da qualidade de vida tem preocupado bastante a sociedade, conforme se depreende pelos constantes movimentos ecológicos e de preservação da natureza e da vida humana. Diversos fatores que afetam a qualidade de

Recebido em 14/setembro/2006

Aprovado em 02/julho/2007

Lamartine Moreira Lima David, Bacharel em Ciências Militares pela Academia Militar das Agulhas Negras, Especialista (MBA) em Gestão Empresarial pelo Centro Universitário do Distrito Federal (UnIDF) e Mestre em Gestão Social e Trabalho pela Universidade de Brasília, é Coronel do Exército e Professor da Faculdade Metropolitana de Fortaleza (CEP 60010-260 — Fortaleza/CE, Brasil) e da Universidade Estadual Vale do Acaraú. E-mail: lamartinedavid@hotmail.com
Endereço:
Faculdade Metropolitana de Fortaleza
Rua Conselheiro Estelita, 500
Centro
60010-260 — Fortaleza — CE

Maria de Fátima Bruno-Faria, Doutora em Psicologia e Mestre em Psicologia Social e do Trabalho pela Universidade de Brasília (UnB), Especialista em Administração de Recursos Humanos pela Fundação Getúlio Vargas do Distrito Federal, é Professora Visitante no Centro de Educação a Distância da UnB, Coordenadora de Curso de Especialização em Gestão de Pessoas e Professora do Mestrado em Administração na UnB (CEP 70910-900 — Brasília/DF, Brasil). E-mail: fatimabruno@uol.com.br

vida do homem moderno, constituindo seu meio ambiente físico, psíquico e social, podem ser identificados, a saber: a família, as condições ambientais e de saúde, a cultura, o lazer, a educação, as políticas governamentais, o próprio indivíduo e, finalmente, o trabalho (KILIMNIK e MORAES, 2000).

Entre os fatores que contribuem para a qualidade de vida de um indivíduo, o trabalho talvez seja um dos mais marcantes por dois motivos: é por meio dele que as pessoas conseguem impulsionar outros fatores como a educação, a cultura e o lazer; e, de um modo geral, o indivíduo passa a maior parte ativa de seu tempo trabalhando. Nesse sentido, o ambiente organizacional revela-se como um aspecto importante na qualidade de vida dos trabalhadores, o que justifica a preocupação atual das organizações em avaliá-lo. Fazer investimentos necessários à valorização do potencial humano e a sua capacitação para enfrentar os desafios que ora se apresentam ao mundo do trabalho, tornaram-se interesses fundamentais para o crescimento e competitividade das organizações.

No entanto, os estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ainda são recentes no Brasil. As principais abordagens foram conduzidas, nos anos 1980, por: Fernandes e Becker (1988), que analisaram a QVT de profissionais da área de informática em Minas Gerais; Fernandes e Gutierrez (1988), que implantaram projeto de QVT em uma empresa do Rio Grande do Sul; Rodrigues (1991), que estudou a evolução e a análise em nível gerencial de empresários da confecção no estado do Ceará. Nos anos 1990, as principais abordagens foram de: Kilimnik *et al.* (1994), que revisaram os estudos realizados até 1994; Limongi-França (1996), que abordou QVT em organizações com certificação ISO 9000; Mônaco e Guimarães (1999) e Taylor (2000), que estudaram como a qualidade total interfere na QVT.

Objetivou-se assim, com o presente estudo, construir uma escala para avaliar a percepção de satisfação com a qualidade de vida no contexto do trabalho, com a finalidade de contribuir para a identificação de aspectos que necessitam ser aprimorados no ambiente de trabalho de organizações brasileiras, visando subsidiar o estabelecimento de estratégias organizacionais. O modelo que serviu de base para a presente pesquisa foi o de Hackman e Oldham (1975), operacionalizado pelo *Job Diagnostic Survey* (JDS), o qual se discute a seguir.

2. O MODELO DAS DIMENSÕES BÁSICAS DA TAREFA DE HACKMAN E OLDHAM (1975)

Hackman e Oldham (1975) propõem que a positividade pessoal e o resultado do trabalho (alta motivação interna, alta satisfação no trabalho, alta qualidade no desempenho e absenteísmo e rotatividade baixos) são obtidos quando os três estados psicológicos — Significação Percebida (SP), Responsabilidade Percebida (RP) e Conhecimento dos Resultados do Trabalho (CR) — estão presentes em um determinado trabalho e

apresentam resultado positivo. Esses estados psicológicos críticos são formados pelas seguintes dimensões da tarefa: Variedade de Habilidade (VH), Identidade da Tarefa (IT), Significação da Tarefa (ST), Autonomia (AT), *Feedback* Extrínseco (FE), *Feedback* Intrínseco (FI) e Inter-Relacionamento (IR). A partir da combinação dessas dimensões, é possível, segundo Hackman e Oldham (1975), chegar-se ao Potencial Motivador da Tarefa (PMT), ou seja, uma medida de análise de determinado trabalho realizado por um indivíduo.

As reações afetivas pessoais que uma pessoa obtém ao desempenhar seu trabalho e gerar resultados com produção de alta qualidade, absenteísmo e rotatividade baixos são incluídas no modelo de Hackman e Oldham (1975) na dimensão denominada Resultados Pessoais e de Trabalho, composta pelas variáveis a seguir: Satisfação Geral (SG) — média global do grau de bem-estar do indivíduo no seu trabalho; Motivação Interna para o Trabalho (MIT) — grau de motivação com que o indivíduo experimenta sensações positivas internas, quando desempenha efetivamente suas tarefas, e sensações negativas, quando desempenha de forma inadequada; Produção do Trabalho de Alta Qualidade (PTQ) — grau com que é produzido trabalho de alta qualidade; e Absenteísmo e Rotatividade Baixos (ARB) — nível de ausência e de rotatividade de pessoal. Já o grau de bem-estar do indivíduo em relação a aspectos diversos de seu trabalho é incluído no modelo de Hackman e Oldham (1975) na dimensão Satisfações Específicas, composta pelas seguintes variáveis: Satisfação com a Possibilidade de Crescimento (SPC), Satisfação com a Supervisão Adequada (SSU), Satisfação com a Segurança no Trabalho (SS), Satisfação com a Compensação (SC) e Satisfação com o Ambiente Social (SAS). Finalmente, a dimensão Necessidade de Crescimento Individual (NCI), entendida como o grau de necessidade de crescimento individual no trabalho, é incorporada ao modelo para identificar a relação entre as características da tarefa e o desempenho individual. Na figura 1, apresenta-se o modelo completo das Dimensões Básicas da Tarefa, de Hackman e Oldham (1975).

Analisando a figura 1, percebe-se que QVT decorre do potencial motivador com que cada pessoa realiza suas obrigações; tal potencial surge da combinação das dimensões da tarefa, gerando estados psicológicos críticos, os quais, por sua vez, resultam em satisfação e motivação no trabalho, para os indivíduos, e produção de qualidade, para a organização.

Moraes e Kilimnik (1994), a fim de investigar as relações entre QVT, *stress* e comprometimento, traduziram e adaptaram o modelo de Hackman e Oldham (1975), propondo, inclusive, uma escala reduzida para o JDS, composta pelas dimensões de conteúdo (Variedade de Habilidades, Identidade da Tarefa, Significação da Tarefa, Autonomia, *Feedback* e Inter-relacionamento) e de contexto do trabalho (Segurança no Trabalho, Compensação, Ambiente Social, Supervisão e Possibilidade de Crescimento). Até o momento em que o estudo aqui relatado foi desenvolvido, tal escala ainda não havia sido validada.

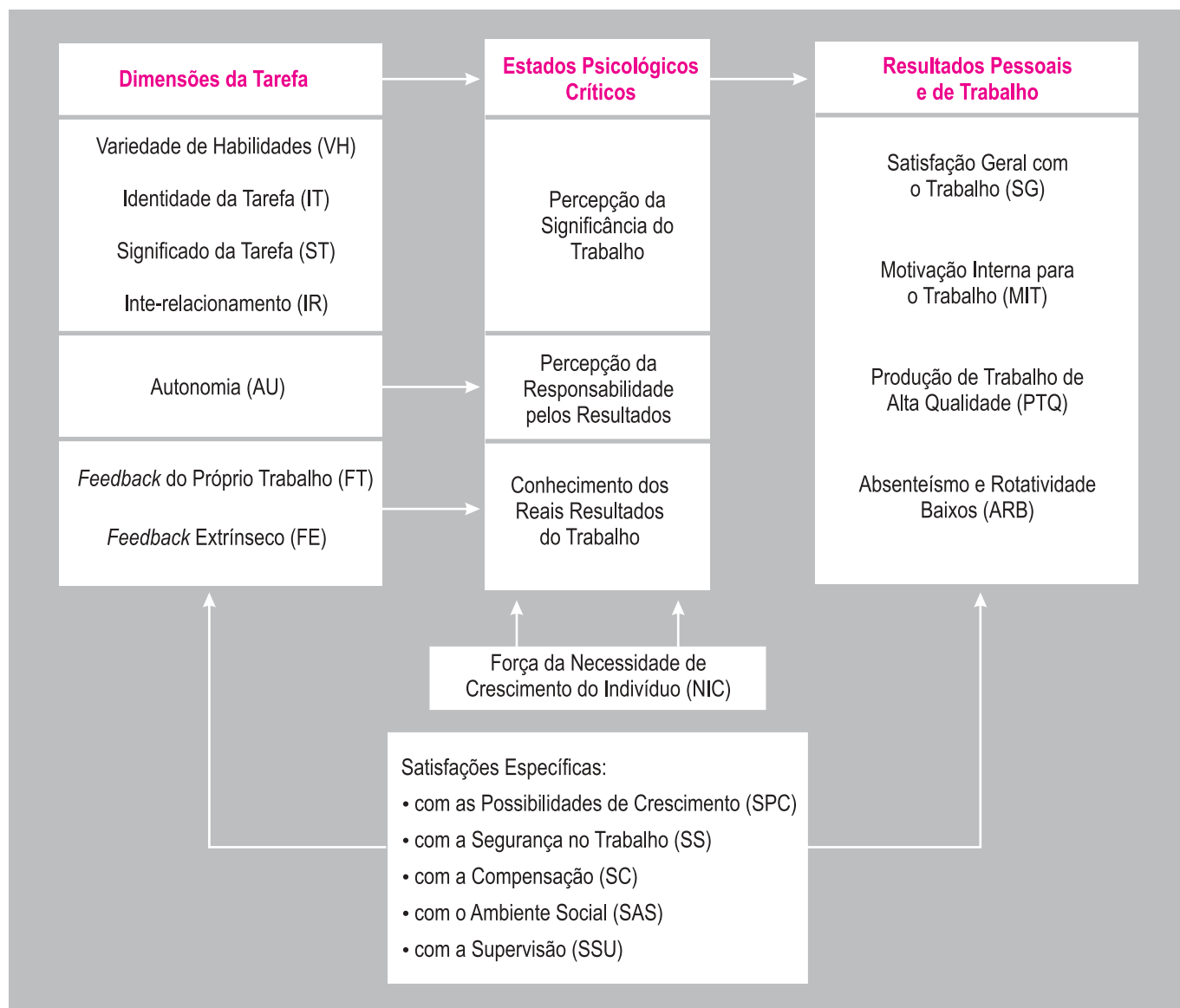


Figura 1: Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa de Hackman e Oldham (1975)

Fonte: Moraes e Kilimnik (1994, p.50).

Partindo do pressuposto apontado por Moraes e Kilimnik (1994), de que a qualidade de vida no contexto do trabalho se fundamenta nos fatores acima citados, descreve-se, a seguir, a metodologia que norteou a presente pesquisa.

3. METODOLOGIA

Para a classificação desta pesquisa, tomou-se como base a taxionomia proposta por Vergara (2000), que a qualifica quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, a pesquisa foi exploratória e metodológica. Exploratória porque ainda há pouco conhecimento acumulado e sistematizado tratando da construção de escalas sobre QVT; metodológica porque se objetivou a construção de um instrumento de medida de QVT. Quanto

aos meios, a pesquisa foi documental e de campo. Documental porque se valeu de documentos internos à organização; de campo porque investigou os fenômenos na própria organização. Para o levantamento de dados, construíram-se questionários de perguntas fechadas (*survey*) e de perguntas abertas, esses últimos visando subsidiar a construção da escala para avaliação da percepção de satisfação com a qualidade de vida no contexto de trabalho, no período de julho a agosto de 2005. Nesse sentido, a pesquisa foi qualitativa e quantitativa pelo emprego de ambas as técnicas, tanto na coleta quanto no tratamento de dados. Os dados coletados foram submetidos a análise estatística por meio do aplicativo *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 12.0. Para verificar se os fatores hipotetizados com base na pesquisa prévia e na

literatura da área se mantinham, foram realizadas análises fatorial e de consistência interna dos itens nos fatores (*Alpha* de Crombach).

3.1. Pesquisa prévia

Como etapa preliminar à construção da escala de avaliação da percepção de satisfação com a qualidade de vida no contexto do trabalho, foi realizada uma pesquisa prévia com 25 militares de uma instituição localizada em Brasília/DF, a fim obter subsídios para a construção da referida escala. Essa investigação teve por objetivo identificar aspectos favoráveis e desfavoráveis à qualidade de vida no contexto do trabalho. Segundo Günther (1996, p.392), “para uma pesquisa inicial, exploratória, não se conhecendo a abrangência dos assuntos e trabalhando-se com relativamente poucos respondentes, perguntas abertas são mais apropriadas”. Assim, optou-se por aplicar um questionário de perguntas abertas.

O instrumento para a coleta de dados qualitativos foi composto pelos seguintes tópicos:

- **Comentários iniciais:** descrição da finalidade do questionário, com destaque para a relevância da participação dos sujeitos na pesquisa; orientações para respostas; informações sobre o caráter confidencial da pesquisa; e apresentação do conceito de qualidade de vida no contexto do trabalho.
- **Questões:**
 - Que aspectos presentes no local em que você trabalha interferem, de forma favorável, na qualidade de vida das pessoas que atuam nesse contexto?
 - Que aspectos presentes no local em que você trabalha interferem, de forma desfavorável, na qualidade de vida das pessoas que atuam nesse contexto?
- **Dados demográficos:** tempo de serviço, posto/graduação, função e escolaridade.

Os questionários foram aplicados de forma coletiva aos respondentes, pelo próprio pesquisador, em dia e horário predeterminados, no auditório da Organização. As questões abordadas visavam identificar a percepção dos militares a respeito dos fatores favoráveis e desfavoráveis à qualidade de vida no contexto do trabalho. Para facilitar a compreensão do tema e delimitar a base teórica da pesquisa, o instrumento contemplou o conceito de qualidade de vida no contexto do trabalho, proposto por Hackman e Oldham (1975, p.162): “O grau de bem-estar do indivíduo em relação a aspectos diversos do seu trabalho”.

Ressalte-se que, durante a aplicação do questionário, se procurou assegurar o perfeito entendimento das questões, bem como se solicitou aos sujeitos que as respondessem com o maior nível de detalhamento possível. Tais procedimentos vi-

saram garantir o foco dos respondentes no tema e obter o maior número possível de informações para uma melhor compreensão do fenômeno.

A partir desses procedimentos, as respostas dos sujeitos foram submetidas à análise de conteúdo, a partir de categorizações por temas principais e secundários (RICHARDSON *et al.*, 1999) e os aspectos considerados como favoráveis e desfavoráveis foram identificados, resultando em oito categorias relativas a aspectos favoráveis e sete relativas a aspectos desfavoráveis à qualidade de vida no contexto do trabalho.

Nas tabelas 1 e 2 são apresentadas as distribuições das frequências dos aspectos favoráveis e desfavoráveis à qualidade de vida no contexto do trabalho, respectivamente.

Tabela 1

Aspectos Favoráveis à Qualidade de Vida no Contexto do Trabalho

Categorias	Frequência	Porcentagem
Salário e Benefícios	37	29
Segurança Física	27	21
Ambiente Social	22	17
Possibilidade de Crescimento	17	13
Saúde Física	12	9
Ambiente Físico	5	4
Relacionamento com a Chefia	5	4
Segurança no Trabalho	4	3
Total	129	100

Tabela 2

Aspectos Desfavoráveis à Qualidade de Vida no Contexto do Trabalho

Categorias	Frequência	Porcentagem
Salário e Benefícios	18	29
Possibilidade de Crescimento	16	25
Ambiente Social	9	14
Relacionamento com a Chefia	8	13
Segurança no Trabalho	5	8
Ambiente Físico	4	6
Saúde Física	3	5
Total	63	100

Com base na literatura revisada, nos aspectos obtidos a partir das respostas aos questionários de perguntas abertas e nas próprias escalas já existentes, verifica-se que o fenômeno — qualidade de vida no contexto do trabalho — é um construto multifatorial. Apresentam-se a seguir as definições constitutivas dos construtos, bem como as descrições dos fatores relati-

vos aos aspectos favoráveis e desfavoráveis à qualidade de vida no contexto do trabalho.

3.2. Definições constitutivas

- **Ambiente Físico** — espaço destinado a pessoas e materiais com seu mobiliário, suas características geofísicas e condições de conservação e limpeza.
- **Ambiente Social** — relacionamento entre os colegas no ambiente de trabalho.
- **Possibilidade de Crescimento** — possibilidade que o trabalhador tem de desenvolver-se (pessoal e profissionalmente), em consequência de estudo, observação, experiência e oportunidades diversas proporcionados pela sua Organização.
- **Relacionamento com a Chefia** — orientação fornecida pelos superiores hierárquicos aos subordinados quanto à realização do trabalho e demais aspectos do convívio com a chefia presentes no ambiente organizacional.
- **Salários e Benefícios** — remuneração, em dinheiro, auxílios e vantagens oferecidas pela Organização ao trabalhador.
- **Saúde Física** — ações organizacionais destinadas à saúde física do trabalhador.
- **Segurança Física** — proteção oferecida pela Organização contra agressões físicas, acidentes e outros agentes nocivos à segurança do trabalhador.
- **Segurança no Trabalho** — garantias, presentes e futuras, proporcionadas pela Organização ao trabalhador que o fazem se sentir seguro em relação a seu trabalho.

3.3. Descrição dos fatores favoráveis à qualidade de vida no contexto do trabalho

- **Ambiente Físico** — espaço físico adequado e sinalizado, instalações limpas e bem-conservadas, mobiliário de boa qualidade, inexistência de condições insalubres e adequadas condições físicas no local de trabalho (iluminação, ventilação, ruído e temperatura).
- **Ambiente Social** — companheirismo (aceitação e ajuda de colegas), espírito de equipe, relacionamento harmonioso e sociabilização decorrente da realização de atividades em conjunto.
- **Possibilidade de Crescimento** — incentivo ao estudo, experiência e conhecimento adquiridos com o tempo, oportunidade

para aprender coisas novas a cada dia e para a realização de cursos e possibilidade de exercer diferentes funções.

- **Relacionamento com a Chefia** — postura de ajuda dos chefes, confiança, tratamento, apoio e compreensão dispensados pelos chefes; liberdade de expressão diante dos chefes.
- **Salário e Benefícios** — alimentação, transporte e residências funcionais oferecidas pela Organização; assistência médico-odontológica no local de trabalho e auxílios financeiros diversos (pré-escolar, transporte, uniforme, dentre outros).
- **Saúde Física** — possibilidade de realizar atividade física no próprio local de trabalho, disponibilidade de local para a prática de atividade física e orientação profissional à atividade física.
- **Segurança Física** — proteção pessoal contra agressão física, equipamentos de controle de acesso e circulação de pessoas estranhas, dispositivos para prevenção de acidentes e sistema de combate a incêndio.
- **Segurança no Trabalho** — tratamento diferenciado oferecido aos aposentados e pensionistas, aposentadoria com salário integral, estabilidade no emprego e seguro de vida e pensão confiáveis.

3.4. Descrição dos fatores desfavoráveis à qualidade de vida no contexto do trabalho

- **Ambiente Físico** — inexistência de sala de recreação e piso de carpete nocivo à saúde das pessoas alérgicas que trabalham no local.
- **Ambiente Social** — inexistência ou quantidade insuficiente de atividade social, falta de entrosamento entre colegas e entre chefes e subordinados, existência de intrigas entre colegas, amizade restrita aos círculos hierárquicos fora do ambiente de trabalho.
- **Possibilidade de Crescimento** — falta de oportunidade para realizar cursos, falta de incentivo ao crescimento e dificuldade de promoção.
- **Relacionamento com a Chefia** — falta de empenho dos chefes, falta de confiança e compreensão por parte de superiores, excesso de ordens, inibição de iniciativas dos subordinados e falta de liberdade para emitir opiniões sobre o trabalho.
- **Salários e Benefícios** — baixos salários, falta de reajuste dos salários e salários não-condizentes com o *status* profissional.

- **Saúde Física** — pouco tempo destinado à prática de atividade física e pouca variedade de atividade física.
- **Segurança no Trabalho** — incerteza quanto ao futuro na Organização por exercer um cargo temporário e pela alta rotatividade nas funções.

3.5. Construção da escala

Para a construção dos itens do instrumento, consideraram-se a literatura da área, o instrumento de Hackman e Oldham (1975), traduzido e adaptado por Moraes e Kilimnik (1994), e os aspectos favoráveis e desfavoráveis à qualidade de vida no contexto do trabalho, categorizados a partir das respostas dos sujeitos ao questionário de perguntas abertas, resultando no total de 55 itens. Procurou-se construí-los de modo que expressassem aspectos comuns do contexto do trabalho e fossem facilmente percebidos pelos respondentes em relação ao aspecto suscitado. Ao construí-los, considerou-se que cada um deveria conter apenas uma idéia, apresentar clareza, evitar frases longas, expressões extremadas ou negativas, conter termos variados na sua composição e ser adequado aos sujeitos, ou seja, nem muito simples para os de alta escolaridade, nem muito complexo para os de menor escolaridade, conforme recomenda Pasquali (1999).

Depois de construídos, os itens foram submetidos à análise dos juízes. O objetivo desse procedimento foi verificar a adequação da representação comportamental dos atributos latentes nos itens. Pasquali (1999, p.54) sugere que “uma meia dúzia de juízes é suficiente para essa tarefa e que os itens que não atingirem uma concordância de aplicação aos fatores de cerca de 80% devem ser descartados do instrumento-piloto por apresentarem problemas”. Para isso, organizou-se um questionário composto de duas tabelas: uma com as definições constitutivas dos construtos/fatores para os quais se criaram os itens; e outra de dupla entrada com os fatores e os itens; além de instruções iniciais, da escala para avaliação da percepção com a satisfação em relação à qualidade de vida no contexto do trabalho e de espaço para comentários adicionais. Esse questionário foi enviado, por correio eletrônico, a seis especialistas em QVT de modo que eles pudessem ajuizar se os itens se referiam ou não ao traço em questão, colocando um X para o item embaixo do fator ao qual o mesmo se referisse. No entanto, como só foram restituídos os questionários relativos a quatro juízes, conveniou-se que os itens deveriam atingir uma concordância de, pelo menos, 75% dos juízes, sob pena de serem eliminados. Dessa forma, 44 dos 55 itens originalmente construídos foram mantidos.

Na sequência, os itens foram submetidos à análise semântica. O objetivo desse procedimento foi verificar se todos os itens eram compreensíveis por todos os membros da população à qual o instrumento se destinava. Três grandes preocupações nortearam essa tarefa: se os itens eram inteligíveis para o estrato mais baixo (de menor escolaridade) da população-

alvo; se não houve deselegância na formulação dos itens, em relação a uma amostra mais sofisticada (de maior escolaridade) da população-alvo, de modo a garantir “a chamada validade aparente” (PASQUALI, 1999, p.53); e se as demais partes do questionário também estavam apropriadas (clareza e facilidade de utilização da escala, compreensão das questões referentes aos dados demográficos e forma estética do questionário como um todo).

Para isso, foi constituído um grupo (de menor escolaridade) de três sujeitos que checou os itens numa situação de *brainstorming*, ou seja, cada item foi apresentado ao membro do grupo para que ele o reproduzisse sem dúvida alguma. Os itens com problemas iam sendo corrigidos e testados na sessão seguinte. Ao final de três sessões com sujeitos diferentes, nenhuma correção foi mais efetuada. Na sequência, os itens foram checados por um grupo (de maior escolaridade) de três sujeitos, de modo que a validade aparente do teste fosse garantida, ou seja, “o item que parecesse ridículo, despropositado ou infantil” (PASQUALI, 1999, p.50) seria corrigido. Nenhum caso dessa natureza foi verificado.

Cumpridas as etapas de construção da escala para medir a percepção de satisfação com a qualidade de vida no contexto do trabalho — análise dos juízes e análise semântica — o questionário resultou em 49 itens, sendo 44 relativos à QVT (primeira parte) e cinco relativos aos dados demográficos dos respondentes (segunda parte). Além dessas duas partes para as respostas dos sujeitos, o questionário trazia a finalidade da pesquisa e as instruções necessárias para que os sujeitos pudessem respondê-lo corretamente, com ênfase na confidencialidade das respostas.

Na primeira parte do instrumento eram apresentadas sete opções de respostas que iam de fortemente insatisfeito a fortemente satisfeito, bem como uma clara orientação para que o respondente marcasse uma única alternativa para cada um dos 44 itens. Na segunda parte eram apresentados os itens referentes aos dados demográficos (sexo, tempo de serviço, posto/graduação, função e escolaridade) para que o sujeito assinasse com um X a alternativa em que melhor se enquadrasse.

O formato final do instrumento era o de um minicaderno, em preto e branco, composto por duas folhas, as quais traziam títulos em letras maiúsculas e negrejadas, instruções destacadas sobre os aspectos do contexto do trabalho que seriam objeto da percepção dos sujeitos, além de claras indicações de que os dados demográficos seriam utilizados de maneira absolutamente confidencial, tudo isso organizado de forma a tornar agradável sua aparência e leitura.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1. Caracterização da amostra

A amostra para a validação estatística do questionário, do tipo estratificada proporcional (BARBETTA, 1999), foi com-

posta por 227 militares da Secretaria de Economia e Finanças (Órgão integrante da alta administração do Exército) e de suas organizações militares diretamente subordinadas. Além disso, dado o objetivo de validar a escala para avaliação da percepção com a satisfação da qualidade de vida no contexto do trabalho, a amostra foi estendida para 300 sujeitos de modo que se tivesse “de 5 a 10 sujeitos por item do instrumento” (PASQUALI, 1999, p.56) e “pelo menos 300 casos para a análise fatorial” (TABACHNICK e FIDELL, 1996, p.640).

Em relação ao sexo dos respondentes, 92,6% são homens e, apenas, 7,4% mulheres, o que é explicado pela presença recente do segmento feminino no Exército. Quanto ao tempo de serviço dos respondentes, observou-se que 52% deles possuíam até dez anos de serviço; 19,8%, entre 11 e 20 anos de serviço; outros 19,8%, entre 21 e 30 anos de serviço; e 8,4% dos respondentes possuíam mais de 30 anos de serviço. Ressalta-se que o predomínio de militares com até dez anos de serviço decorre do fato de serem militares temporários. No que diz respeito aos postos e graduações dos militares que participaram da pesquisa, os cabos e soldados representaram a maioria da amostra com 45% do total (o que é perfeitamente explicável, por representarem a base da Organização), seguidos dos tenentes com 16,7%, dos sargentos com 14,7%, dos capitães com 7,7%, dos subtenentes com 4,3%, dos tenentes-coronéis com 4%, dos coronéis com 3,7%, dos maiores com 3,6% e dos generais com 0,3%. Com relação à função dos sujeitos, 63% deles desempenhavam funções auxiliares, enquanto 25%, funções de adjunto; 5,3%, de Chefe de Seção; 3,7%, de Chefe de Subseção; 1%, de Chefe de Assessoria; 1%, de Subdiretor/Subchefe de Organização Militar; 0,7%, de Chefe de Gabinete; e apenas 0,3% desempenhavam funções de Chefe/Diretor de Organização Militar. Esses percentuais encontrados na distribuição das funções revelam a estrutura verticalizada da Organização em que a presente pesquisa se inseriu. Já sobre a escolaridade dos respondentes, verificou-se que a maioria possuía ensino médio completo (34,7%), seguida por 18,7% com curso superior completo, 12% com curso superior incompleto, 11% com ensino médio incompleto, 9,7% com especialização e 8,7% com curso de mestrado. Dois pequenos grupos de 1,7% e 1,3% revelaram possuir ensino fundamental completo e incompleto, respectivamente. Reduzidos, também, foram os grupos em que houve predomínio de doutores e pós-doutores: 1,7% e 0,7% respectivamente.

4.2. Validação da escala de qualidade de vida no contexto do trabalho

Foram analisados os dados provenientes dos 300 sujeitos constantes da amostra e os valores ausentes (*missing*), que em nenhuma situação ultrapassaram os 5% estabelecidos por Pasquali (2005), foram substituídos pela média.

Localizaram-se diversos *outliers* univariados nas variáveis A4, A9, A15, A21, A24, A25, A35, A40 e A44. No entanto,

como nem a recodificação para o valor mais próximo da média nem a eliminação dos sujeitos produziu resultados satisfatórios nas análises subseqüentes, optou-se por mantê-los.

Contudo, em relação à linearidade, observou-se que essas mesmas variáveis apresentaram distribuições com grande assimetria e/ou curtose. Além disso, o exame dos gráficos (*scatterplot*) dessas variáveis sugeriu a possibilidade de curvilinearidade. As análises subseqüentes confirmaram esse prejuízo. Dessa forma, optou-se por excluí-las.

No que diz respeito à multicolinearidade (duas variáveis são tão correlacionadas que parecem sinônimos — acima de 0,90 — e, nesse caso, uma deve ser eliminada) e singularidade (as variáveis não se correlacionam de jeito algum — próximo de zero —, inviabilizando a análise), dois exames preliminares foram realizados: inicialmente, executou-se uma Análise Fatorial, método de extração *Principal Axis Factoring* (PAF), sem rotação, constatando-se que a maior *Squared Multiple Correlations* (SMC) foi 0,769, ficando longe do valor 1; e, na seqüência, executou-se uma Análise dos Componentes Principais (PCA), também sem rotação, constatando-se que o valor do menor *eigenvalue* foi o de 0,132 associado ao fator 35, não sendo um valor perigosamente próximo de zero. Multicolinearidade e singularidade não existiram, portanto, no conjunto dos dados analisados.

Para que se pudesse verificar a existência de *outliers* multivariados entre as variáveis, foi realizada uma análise de regressão múltipla, calculando-se a distância de Mahalanobis. A distância máxima permitida foi de 73,402. Dessa forma, foram identificados 26 casos com valores acima do máximo permitido por essa distância. No entanto, como sua eliminação não causou influência alguma nas análises subseqüentes, optou-se por mantê-los.

A razão de casos por variável resultante foi da ordem de 8,57 (300 / 35) sujeitos por variável, que é considerada uma amostra de tamanho adequado para análise fatorial, uma vez que se necessita de 5 a 10 sujeitos por item do instrumento (PASQUALI, 1999, p.56) e pelo menos 300 casos para a análise fatorial (TABACHNICK e FIDELL, 1996, p.640).

A fatorabilidade da matriz de correlações foi verificada por intermédio do tamanho das correlações na matriz entre as variáveis na matriz de covariância, da medida de adequação amostral Kaiser-Meyer Olkin (KMO), do teste de esfericidade de Bartlett e do quadrado do coeficiente de correlação múltipla.

No presente estudo, embora a matriz de correlações tenha sido muito grande, verificou-se a maioria das correlações, constatando-se que várias delas superaram o valor de 0,30, indicando a fatorabilidade da matriz, segundo Pasquali (2005). A medida de adequação amostral KMO, que trabalha com as correlações parciais das variáveis, foi igual a 0,91, portanto maravilhosa, de acordo com Kaiser (1974 *apud* PASQUALI, 2005). O teste de esfericidade de Bartlett, que verifica a hipótese de a matriz de covariâncias ser uma matriz identidade, teve sua hipótese rejeitada, ou seja, a matriz deste estudo não era iden-

tidade ($p < 0,001$), corroborando sua fatorabilidade. Por fim, o quadrado dos coeficientes de correlação múltipla indica quantos por cento de cada variável são explicados ou relacionam-se com as demais. Segundo Pasquali (2005, p.60), “quanto maior for esse coeficiente em cada variável, maior a grandeza de associação linear entre as variáveis e maior a fatorabilidade da matriz **R**”. Neste estudo, tais coeficientes atingiram valores superiores a 0,67, indicando a fatorabilidade do conjunto dos dados.

O número de fatores foi verificado por meio de dois tipos de critérios básicos sugeridos por Pasquali (2005): “critérios convencionais” (*eigenvalue*, teste *scree* e inspeção na matriz residual de correlações) e “relevância do fator” (interpretabilidade, importância e consistência).

Inicialmente, realizou-se uma análise dos componentes principais, sem rotação, solicitando-se o *screeplot*. A inspeção visual desse gráfico sugeriu a existência de cerca de 4 a 7 fatores. Pela tabela Variância Total Explicada, verificou-se que sete fatores tinham variância $\geq 3\%$, conforme sugere Harman (1967 *apud* PASQUALI, 2005), bem como *eigenvalue* ≥ 1 , de acordo com Kaiser (1974 *apud* PASQUALI, 2005), corroborando os dados encontrados por intermédio da verificação visual do *scree*.

Na seqüência, ainda pela tabela Variância Total Explicada foi observado que, restando-se quatro fatores, se teriam 48,027% da variância da matriz explicada; retirando-se cinco, ter-se-iam 51,704%; retirando-se seis, ter-se-iam 54,978%; e, retirando-se sete, ter-se-iam 57,998%. Em outras palavras, com o acréscimo de três fatores aos quatro, o ganho seria de 9,971% de variância explicada a mais, o que, diante do critério da parcimônia (PASQUALI, 2005), não valeria a pena. Dessa forma, optou-se por extrair quatro fatores.

Por intermédio da análise fatorial, com rotação *Promax*, escolhida em função da presença de correlação entre os fatores do construto qualidade de vida no contexto do trabalho, conforme se observou pela inspeção na tabela *Factor Correlation Matrix*, chegou-se a uma matriz fatorial composta por 27 itens dos 44 iniciais. Os resultados mostram, na tabela 3, uma matriz satisfatória, obtida com a retenção de itens no fator com cargas maiores do que 0,40, ressaltando-se que os itens A2, A42, A39, A34, A41 e A43 foram deletados por não saturarem em fator algum e os itens A6 e A5, que saturaram no fator 1, foram excluídos “pelo critério da ausência de similaridade entre o conteúdo do item e o domínio do construto” (LAROS e PUENTE-PALÁCIOS, 2004, p.115).

Uma explicação para cada um dos fatores pode ser sumariada nos seguintes termos:

- **Fator 1 — relações interpessoais** — agrupou os fatores (anteriormente hipotetizados) relações com a chefia (orientação fornecida pelos superiores hierárquicos aos subordinados quanto à realização do trabalho e demais aspectos do convívio com a chefia presentes no ambiente organizacio-

nal) e ambiente social (relações entre os colegas no ambiente de trabalho).

- **Fator 2 — segurança** — agrupou os fatores (anteriormente hipotetizados) salários e benefícios (remuneração, em dinheiro, auxílios e vantagens oferecidas pela Organização ao trabalhador) e segurança no trabalho (garantias, presentes e futuras, proporcionadas pela Organização ao trabalhador que o fazem se sentir seguro em relação a seu trabalho).

- **Fator 3 — ambiente físico adequado e seguro** — agrupou os fatores (anteriormente hipotetizados) ambiente físico (espaço destinado a pessoas e materiais com seu mobiliário, suas características geofísicas e condições de conservação e limpeza) e segurança física (proteção oferecida pela Organização contra agressões físicas, acidentes e outros agentes nocivos à segurança do trabalhador).

- **Fator 4 — saúde física** — manteve-se conforme havia sido hipotetizado (ações organizacionais destinadas à saúde física do trabalhador).

O fator 1 (relações interpessoais) apresenta elevada consistência interna entre seus itens ($\alpha = 0,91$). O fator 2 (segurança), por sua vez, revela boa consistência interna entre os itens ($\alpha = 0,85$). Os fatores 3 (ambiente físico adequado e seguro) e 4 (saúde física), por outro lado, mostram apenas moderada consistência interna entre os itens ($\alpha = 0,72$ e $\alpha = 0,71$), sugerindo que devem ser aprimorados.

Dos 44 itens iniciais, 17 foram retirados da estrutura final, sendo nove por problemas de linearidade, seis por não terem saturado em fator algum e dois por discrepância entre o conteúdo do item e o construto. Quatro itens que teoricamente pertenciam a outros fatores juntaram-se ao fator 3. O fator hipotetizado anteriormente sob o nome de possibilidade de crescimento foi eliminado, uma vez que seus itens não saturaram em fator algum.

O percentual de variância explicada pelos quatro fatores foi de 48,027%, ficando praticamente 51,973% da variância total sem explicação, o que, segundo Pasquali (2005), pode ter sido em consequência de: variância erro, que sempre se comete em qualquer tipo de medida; variância específica, que é de interesse para a fidedignidade dos fatores; e variância comum não extraída, que é de interesse para a análise fatorial.

Mediante observação na Matriz Residual, notou-se que há 138 (23,0%) resíduos com valores absolutos maiores do que 0,05, muitos com mais de 0,10, indicando que há ainda bastante variância comum que não foi explicada pelos quatro fatores extraídos. Para Pasquali (2005), isso sinaliza que a solução de quatro fatores pode não ter sido totalmente adequada para a matriz **R** da pesquisa aqui abordada. Tais aspectos, assevera Pasquali (2005), sugerem a necessidade de rever a escala e tentar melhorá-la ou aumentar a amostra. No presente estudo,

Tabela 3

Estrutura Fatorial da Escala de Qualidade de Vida no Contexto do Trabalho

Número	Variáveis	Fatores				h ²
		1	2	3	4	
A12	Liberdade de expressão com a chefia.	0,870				0,643
A29	Compreensão da chefia em relação aos erros dos subordinados.	0,837				0,616
A32	Confiança que os chefes depositam nos subordinados.	0,826				0,637
A30	Clima de confiança entre os colegas de trabalho.	0,710				0,453
A18	Tratamento dispensado pelos superiores.	0,642				0,662
A3	Disponibilidade dos chefes para ajudar.	0,614				0,500
A23	Respeito dispensado pelos superiores.	0,574				0,629
A22	Possibilidade de amparo à família.		0,653			0,553
A16	Dieta alimentar para pessoas com problemas de saúde.		0,637			0,309
A26	Os diversos auxílios (fardamento, pré-escolar, invalidez) recebidos.		0,628			0,438
A11	Garantia quanto ao futuro na Organização.		0,568			0,479
A13	Conhecimentos adquiridos através de cursos oferecidos pela Organização.		0,562			0,337
A17	A refeição oferecida pela Organização.		0,543			0,220
A10	A disponibilidade de residências funcionais.		0,524			0,292
A38	Oportunidade de ascensão profissional.		0,520			0,381
A20	Assistência médico-odontológica na Organização.		0,507			0,281
A7	O valor do salário na aposentadoria.		0,478			0,238
A19	Proteção pessoal contra agressão física.		0,437			0,411
A33	O salário pago pela Organização.		0,436			0,258
A14	As condições físicas (iluminação, ventilação, ruído e temperatura) do local de trabalho.			0,739		0,439
A28	O espaço físico do local de trabalho.			0,711		0,494
A1	Ações de prevenção contra acidentes na Organização.			0,503		0,305
A36	A qualidade do mobiliário existente no local de trabalho.			0,454		0,336
A31	Controle de circulação e acesso de pessoas estranhas no local de trabalho.			0,401		0,219
A27	Prática de atividade física no próprio local de trabalho.				0,730	0,515
A8	Tempo disponibilizado pela Organização para a prática de atividade física no horário de trabalho.				0,666	0,418
A37	Orientação profissional à atividade física.				0,417	0,473
<i>Eigenvalue</i>		11,120	2,351	1,721	1,617	
Porcentagem de Variação Total		31,772	6,717	4,918	3,677	
Porcentagem de Variação Cumulativa		31,772	38,489	43,406	48,027	
<i>Alpha</i>		0,91	0,85	0,72	0,71	

optou-se por continuar as análises com base nos dados encontrados no momento.

4.3. Discussão da análise fatorial da escala de qualidade de vida no contexto do trabalho

Tendo em vista o objetivo para o qual a escala foi construída e a estrutura fatorial encontrada, decidiu-se por denominá-la de Escala de Indicadores de Satisfações Contextuais (EISC). O conceito de satisfações contextuais inclui aqui todos os fa-

tores do ambiente de trabalho percebidos pelos sujeitos como favoráveis à qualidade de vida no contexto de seu trabalho.

4.3.1. Ambiente físico adequado e seguro

A escala sobre ambiente físico foi constituída por itens que tratavam das condições físicas (iluminação, ventilação, ruído e temperatura), do espaço físico, das ações de prevenção contra acidentes, da qualidade do mobiliário e do controle de circulação e acesso de pessoas estranhas, tudo relativo ao local de trabalho.

Alguns autores abordam a questão do ambiente físico como um fator importante para a qualidade de vida no trabalho. Mayo (1959), por exemplo, já conduzia nos anos 1920 experimentos para medir os efeitos da luminosidade no ambiente de trabalho e sua relação direta com a produtividade do empregado. Walton (1973) recomenda que a construção de uma estrutura de QVT contemple, necessariamente, um ambiente físico seguro e saudável. Huse e Cummings (1985), por sua vez, sugerem que a implementação de um programa de QVT deve incluir, dentre outras ações, a melhoria no ambiente de trabalho, por meio de mudanças físicas e das condições de trabalho, de modo a proporcionar maior satisfação para os empregados. Ressalte-se, ainda, que Mônaco e Guimarães (2000) encontraram, em suas pesquisas com os funcionários da Gerência de Administração dos Correios e com base no modelo de Walton (1973), um alto grau de satisfação como consequência das boas condições físicas no ambiente de trabalho.

4.3.2. Relações interpessoais

Na escala aqui apresentada, os itens tratam das relações com os chefes e entre colegas como fator de satisfação com a qualidade de vida no contexto do trabalho. Essa satisfação é evidenciada por liberdade, confiança, compreensão, tratamento e respeito dispensados pelos chefes, assim como pelo clima de confiança entre os colegas de trabalho.

O papel que as relações interpessoais exercem sobre a qualidade de vida no contexto do trabalho é destacado por diversos autores. Hackman e Oldham (1975), por exemplo, comentam sobre a importância de o indivíduo relacionar-se com outras pessoas da Organização, inclusive clientes; esse aspecto, denominado de inter-relacionamento, segundo os autores, age diretamente sobre o potencial com que cada pessoa realiza suas obrigações. Walton (1973) destaca, nesse contexto, o relacionamento, o senso comunitário, a liberdade de expressão e o tratamento imparcial como necessários para a construção de uma estrutura voltada para a QVT. Siqueira e Colleta (1989), por sua vez, identificaram como fatores determinantes de QVT a amizade entre os colegas e o bom relacionamento interpessoal com os colegas e com os chefes. Araújo (2001) observou, ainda, na pesquisa que conduziu em dois hospitais, um público e outro privado, do estado do Espírito Santo, que o ambiente social foi percebido como fator de QVT. Finalmente, Tolfo e Piccinini (2001) constataram que, em 1997, 1999 e 2000, as empresas avaliadas como melhores locais para nelas se trabalhar ofereciam, dentre outras, as seguintes vantagens: ótimo clima de trabalho e informalidade e proximidade entre chefes e empregados.

4.3.3. Saúde física

Na escala que trata de cuidados com a saúde física no local de trabalho, destacam-se: prática de atividade física no próprio local de trabalho, tempo disponibilizado pela Organização para

a prática de atividade física no horário de trabalho e orientação à atividade física.

Com relação a esse aspecto, percebe-se pelo conjunto de obras revisadas no presente estudo que poucos autores dedicaram atenção em estudá-lo como fator de qualidade de vida no contexto do trabalho. Dentre esses, destacam-se Mônaco e Guimarães (2000), os quais encontraram que QVT significa ter um bom ambiente de trabalho, incluindo trabalhar em boas condições físicas e emocionais, e Tolfo e Piccinini (2001), que identificaram a preocupação com a saúde física dos empregados como atrativo oferecido pelas melhores empresas para se trabalhar no Brasil.

4.3.4. Segurança

Na escala, a maior parte dos itens expressa o grau de satisfação do trabalhador com o salário, os benefícios e as vantagens que lhe são oferecidos, bem como com sua segurança no trabalho. No entanto, outros itens, inicialmente previstos para outros fatores, também foram interpretados pelos sujeitos como aspectos relacionados à segurança, a saber: oportunidade de ascensão profissional, proteção pessoal contra agressão física e conhecimentos adquiridos através de cursos oferecidos pela Organização.

Diversos autores tratam da segurança como fator de QVT. Hackman e Oldham (1975), por exemplo, incluem esse aspecto no seu modelo no grupo denominado de satisfações específicas, as quais permeiam as questões do trabalho em si. Já Westley (1979) aponta a questão econômica como causa possível de injustiça, ressaltando que a solução desse problema passa por diferentes ações, tais como cooperação, divisão dos lucros e acordos de produtividade. Davis e Werther (1983) também tratam desse aspecto em seu projeto de cargo dentro dos fatores ambientais, os quais, segundo os autores, influenciam fortemente a QVT. Walton (1973) assevera, nesse sentido, que QVT decorre de compensação justa e adequada, oportunidade de crescimento e segurança e constitucionalismo (direitos trabalhistas). Huse e Cummings (1985) sugerem inovação no sistema de recompensa, por meio da redução das diferenças salariais e de *status* entre os trabalhadores, como ações de um eficaz programa de QVT. Tolfo e Piccinini (2001) estudaram as 30, 50 e 100 empresas que oferecem as melhores condições para seus funcionários, ressaltando que em 2000 o fator mais valioso foi a oportunidade de carreira e treinamento. Araújo (2001) também relacionou a percepção de segurança no trabalho e necessidade de crescimento com QVT, em seus estudos nos hospitais capixabas.

5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O objetivo principal neste estudo foi construir uma escala para avaliar a percepção de satisfação com a qualidade de vida no trabalho, a partir do JDS de Hackman e Oldham (1975), traduzido e adaptado por Moraes e Kilimnik (1994).

A importância que a QVT tem assumido no contexto do trabalho e na produção científica pode ser constatada pelo crescente número de pesquisadores que têm se dedicado ao estudo desse fenômeno em relação aos benefícios que pode trazer aos profissionais e às organizações em que atuam. Assim, com a realização da presente pesquisa, pode-se contribuir para o avanço de conhecimentos a respeito desse tema, bem como evidenciar a necessidade de estudos futuros.

Dessa forma, algumas contribuições foram trazidas por este estudo. Do ponto de vista teórico, a pesquisa apresentou uma revisão de trabalhos publicados no País e no exterior sobre o assunto e possibilitou a construção e a validação de uma escala para avaliar a satisfação com a qualidade de vida no contexto do trabalho, a partir da percepção dos próprios respondentes, minimizando, assim, uma importante lacuna na literatura, apontada por Sant'Ana, Moraes e Kilimnik (2003). Do ponto de vista prático, este estudo apresentou um instrumento de avaliação das satisfações contextuais que poderá contribuir para a identificação de aspectos que necessitam ser aprimorados no ambiente organizacional e para a identificação de estratégias que contribuam para a melhoria da qualidade de vida no contexto do trabalho.

Esses resultados poderão constituir relevantes informações para a definição de estratégias e ações gerenciais, especialmente para a Organização em que o estudo foi realizado ou organizações assemelhadas. Além disso, poderão contribuir para a compreensão da qualidade de vida no contexto do trabalho, corroborando estudos anteriores e gerando hipóteses para estudos futuros.

Contudo, a qualidade de vida no contexto do trabalho constitui um fenômeno complexo na literatura de gestão de pessoas e das organizações, já tendo recebido, inclusive, a atenção de inúmeros pesquisadores nacionais e internacionais. Portanto, as discussões travadas neste estudo não são suficientes para esgotar o tema, que abrange diferentes outras possibilidades de abordagens.

Assim, algumas limitações deste estudo merecem atenção. Esta investigação foi conduzida em Organizações do Exército, sugerindo que seus resultados talvez não possam ser generalizados para outro tipo de organização. Outro aspecto a ser considerado decorre de a pesquisa ter sido exploratória, por causa da quantidade insuficiente de estudos que tratam da construção de escalas sobre o tema, sinalizando a necessidade de novas aplicações que confirmem a análise fatorial do instrumento elaborado para verificar a percepção de satisfação com a qualidade de vida no contexto do trabalho. Vale ressaltar, por último, que foi feita análise de apenas uma das dimensões de um fenômeno complexo (QVT) que abrange outras dimensões.

Portanto, recomenda-se que sejam realizadas aplicações da escala em contextos diversos, com as devidas alterações, uma vez que alguns itens são específicos para organizações militares, a fim de verificar se a estrutura fatorial se mantém, bem como se recomenda que sejam aperfeiçoados os fatores “ambiente físico adequado e seguro” e “saúde física” da escala de qualidade de vida no contexto do trabalho, por terem se mostrado apenas promissores, no que diz respeito à consistência interna dos seus itens. ♦

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARAÚJO, E.L.P. *Qualidade de vida no trabalho: um estudo de casos em organizações de saúde, pública e privada, no estado do Espírito Santo*. 2001. 164f. Dissertação (Mestrado em Administração) — Faculdade de Administração, Contabilidade, Economia e Ciência da Informação da Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal, Brasil.
- BARBETTA, P.A. *Estatística aplicada às ciências sociais*. 3.ed. Florianópolis: UFSC, 1999.
- DAVIS, K; WERTHER, W.B. *Administração de pessoal e recursos humanos*. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.
- FERNANDES, E.C.; BECKER, J.L. Qualidade de vida no trabalho: a realidade dos CPDs. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 12., 1988, Belo Horizonte/MG. *Anais...* Minas Gerais: ANPAD, 1988.
- FERNANDES, E.C.; GUTIERREZ, L.H. Qualidade de vida no trabalho (QVT): uma experiência brasileira. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP)*, São Paulo, v.23, n.4, p.29-38, out./nov./dez. 1988.
- GÜNTHER, H. Desenvolvimento de instrumento para levantamento de dados (survey). In: PASQUALI, L. (Org.). *Teoria e métodos de medida em ciências do comportamento*. Brasília: UnB/IENP, 1996. Cap.15.
- HACKMAN, J.R.; OLDHAM, G.R. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, v.60, n.2, p.159-170, 1975.
- HUSE, E.F.; CUMMINGS, T.G. *Organization development and change*. 3.ed. St Paul/Minn.: West Publishing, 1985.
- KILIMNIK, Z.M. *et al.* O atual estado da arte da qualidade de vida no trabalho no Brasil. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 18., 1994, Florianópolis/SC. *Anais...* Santa Catarina: ANPAD, 1994.
- KILIMNIK, Z.M.; MORAES, L.F.R. O conteúdo significativo do trabalho como fator de qualidade de vida organizacional. *Revista da Angrad*, Rio de Janeiro, v.1, n.1, p.64-74, 2000.
- LAROS, J.A.; PUENTE-PALÁCIOS, K.E. Validação cruzada de uma escala de clima organizacional. *Estudos de Psicologia*, v.9, n.1, p.113-119, 2004.
- LIMONGI-FRANÇA, A.C. *Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000*. 1996. 246f. Tese (Doutorado em Administração) — Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, Brasil.
- MAYO, E. *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Galares, Nueva Visión, 1959.

- MÔNACO, F.F.; GUIMARÃES, V.N. Implicações de um programa de Qualidade Total sobre a Qualidade de Vida no Trabalho: o caso da gerência de administração da empresa de correios e telégrafos. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 23., 1999, Foz do Iguaçu/PR. *Anais...* Paraná: ANPAD, 1999.
- _____. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da gerência de administração dos correios. *Revista de Administração Contemporânea*, Paraná, v.4, n.3, p.67-88, set./out./nov./dez. 2000.
- MORAES, L.F.R.; KILIMNIK, Z.M. *Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho*: uma abordagem de diagnóstico comparativo. Relatório de Pesquisa. Belo Horizonte: UFMG, 1994.
- PASQUALI, L. Testes referentes a construto: teoria e modelo de construção. In: PASQUALI, L. *Instrumentos psicológicos*: manual prático de elaboração. Brasília: LABPAM/IBAPP, 1999. Cap.3.
- _____. *Análise fatorial para pesquisadores*. Brasília: LABPAM, 2005.
- RICHARDSON, R.J. *et al. Pesquisa social: métodos e técnicas*. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- RODRIGUES, M.V.C. *Qualidade de vida no trabalho*: evolução e análise no nível gerencial. Fortaleza: Unifor, 1991.
- SANT'ANA, A.S.; MORAES, L.F.R.; KILIMNIK, Z.M. Qualidade de vida no trabalho: o estado da arte das pesquisas no Brasil. *Gestare*, v.1, n.1, p.1-21, 2003.
- SIQUEIRA, M.M.; COLETTA, J.A.D. Metodologia para investigação da qualidade de vida no trabalho. *Arquivos Brasileiros de Psicologia Aplicada*, Rio de Janeiro, v.41, n.3, p.51-56, jul./ago./set. 1989.
- TABACHNICK, B.G.; FIDELL, L.S. *Using multivariate statistics*. 3rd ed. New York: Harper Collins College, 1996.
- TAYLOR, C.R. Qualidade de vida no trabalho: resultados a partir da implantação de um modelo de qualidade total. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2000, Florianópolis/SC. *Anais...* Santa Catarina: ANPAD, 2000.
- TOLFO, S.R.; PICCININI, V.C. As melhores empresas para trabalhar: disjunções entre a teoria e a prática. *Revista de Administração Contemporânea*, Paraná, v.5, n.1, p.165-193, jan./fev./mar./abr. 2001.
- VERGARA, S.C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- WALTON, R.E. Quality of working life: what is it? *Sloan Management*, v.15, n.1, p.11-21, 1973.
- WESTLEY, W.A. Problems and solutions in the quality of working life. *Human Relations*, v.32, n.2, p.11-123, 1979.

Quality of live in the work: construction and validation of a scale in military organizations in the Army

The question of the quality of life in the work has been raising the countless researchers' attention, but the literature of the area lacks reliable measurement instruments. This article describes the construction process and validation of a scale to evaluate the satisfaction perception with the quality of life in the context of the work, based on the theoretical model of Hackman and Oldham (1975) and in lifted up aspects in a previous research with 25 military of the Secretary of Economy and Finances (integrant Organ of the High Administration of the Army) and of their Military Organizations directly subordinates, located in Federal District. The built items, after the judges' analysis and semantics, were applied to a sample of 300 individuals of the same organizations. Their answers were submitted to the factorial analysis, with promax rotation, with internal consistence, producing a structure with four factors, thoroughly backed in the literature of the area, which explained more than 48% of the variance of the phenomenon. Of the four factors, two presented great reliability index (Alpha of Crombach), while the others can only be considered promising. The scale, denominated of Contextual Satisfaction Indicator Scale, CSIS, can contribute to the identification of aspects that must be developed in the organizational atmosphere, but it must be submitted to new applications that guarantee larger generality to the found results.

Uniterms: quality of life in the work, aspects of the work, contextual satisfactions.

Calidad de vida en el trabajo: construcción y validación de una escala en organizaciones militares del Ejército

La cuestión de la calidad de vida en el trabajo ha llamado la atención de numerosos investigadores, sin embargo, la literatura del área necesita instrumentos de medición confiables. En este artículo se describe el proceso de construcción y validación de una escala para evaluar la percepción de satisfacción con la calidad de vida en el contexto laboral, basado en el modelo teórico de Hackman y Oldham (1975) y en aspectos observados en una investigación anterior con 25 militares de la Secretaría de Economía y Finanzas (órgano de la alta administración del Ejército) y de sus organizaciones militares directamente subordinadas, ubicadas en el Distrito Federal. Los ítems elaborados, tras análisis semántico y de los jueces, fueron aplicados a una muestra de 300 individuos de las organizaciones. Sus respuestas fueron sometidas a análisis factorial, con rotación *promax* y de consistencia interna, lo que produjo una estructura con cuatro factores, ampliamente respaldados en la literatura del área, los cuales explicaron más del 48% de la variación del fenómeno. De los cuatro factores, dos presentaron excelente índice de confiabilidad (*Alpha* de Crombach), mientras los otros dos se mostraron sólo prometedores. La escala, llamada de Escala de Indicadores de Satisfacciones Contextuales (EISC), podrá contribuir a la identificación de aspectos que se deben perfeccionar en el ambiente organizacional, no obstante, deberá someterse a nuevas aplicaciones que aseguren mayor generalidad a los resultados encontrados.

Palabras clave: calidad de vida en el trabajo, aspectos del trabajo, satisfacciones contextuales.